

2010 年度賃金交渉で獲得したものをふまえ、さらなる要求実現を！！

『赤煉瓦』No.19 でも既にお知らせしましたが、12月9日開催の第4回団体交渉において、使用者の給与改定提案に基づく賃金交渉は妥結に至りました。組合が合意を結ぶ上で使用者に受け入れさせた条件の一つとして、賃下げにより生じた余剰金を基本的に人件費として使用することが挙げられますが、去る12月24日、この取り決めを成文化した新たな労働協約を締結しましたので、まずはこのことを報告します。なお、協約の全文については組合のホームページに掲載しますので参照してください。

(平成21年度及び平成22年度の給与引下げによって生じた余剰金の取扱)

第4条 甲は、平成21年度及び平成22年度の給与引下げによって生じた余剰金は、人件費として使用することを基本とする。ただし、甲が経営判断上、必要であると認める場合には、人件費以外に使用することができる。その場合には、その理由を乙に開示・説明する。

(2010.12.24 締結『組合員の給与に関する労働協約』より引用)

この条文は、本年度給与引き下げによる余剰金約2億円が昨年度の3億円に上乗せされ、既に制度化された事項に要する費用を差し引いてもなお3億円を労働条件の改善のための原資としてもたらす効果を有しています。この効果を最大限に活用するためには、同じく妥結の条件として約束された時間外労働の縮減に向けた努力に使用者が真摯に取り組み、超過勤務費の増加に歯止めをかけることが不可欠ですが、一方で組合も、未だ据え置かれている要求事項の実現に加え、労働条件の改善のための新たな獲得目標を設定し、運動を推し進めていく必要があります。このためにも、団体交渉を通してこれまでに得られた成果を確認することが大切です。このニュースでは、今後の課題を含めて、本年度までに確定した、あるいは来年度以降実現を迎える労働条件の改善事項について整理してお伝えします。

年内の引き下げ見送りと「理由書」の大幅な簡便化

2010年度の給与引き下げの不利益緩和措置として、基本給引き下げのみならず、一時金引き下げの年内見送りを引き出したことは、少なからぬ交渉の成果と言えるでしょう(金額にして約1億円相当の効果があります)。もちろん、本年の引き下げを阻止するには至らなかったもので、当然これを補うに足る改善を獲得していく必要はありますが、新年を迎える年の瀬に数万～数十万円のボーナスカットを免れた意味は決して小さくないはずです。

不利益緩和措置以外にも、2009年度の給与引き下げ以降獲得した事項、あるいは運用の改善を確認した事項は少なくありません(下線は2010年度の交渉で獲得した項目)。

規則改正：入試手当の改善(採点手当)、技術職員の初任給格付け適正化、附属学校教員の賃金改善

運用改善：「理由書」の簡便化、センター試験の休日給対応の実質的制度化、勤勉手当の上位区分枠の運用実績、有期雇用職員の正職員採用実績

組合は、使用者が同一月内の休日振り替えが行えない場合に提出を求めている「理由書」が法的根拠に基づくものではなく、人件費の抑制以外に、従来の1ヶ月間の業務を1日単位で記述する極めて煩雑な様式を使用する理由がないことを交渉で明らかにしていきました。その結果、「理由書」自体の廃止には至りませんでした。1ヶ月振り替えができない理由を選択式で一括して指定できる様式に改善されることになりました。従来の「理由書」に反映される使用者の不誠実な態度は、教職員の労働意欲を損ない続けてきました。「理由書」の簡便化は、手続きの煩雑さ故に請求をためらっていた休日給が正当に支給されるようになるという実質的な効果もさることながら、むしろセンター試験の休日給対応と同様、業務の増大と多様化に伴い教職員が支払っている犠牲に対する使用者の配慮の現れが形となったことの意義が大きいと考えます。

完成を見た特定有期雇用職員の正規職員化と様々な手当の創設・充実

ここ数年来の最大の労働条件改善事項と言えば、昨年度実現した特定有期雇用職員制度の廃止と、これに伴う正職員への移行を忘れるわけにはいきません。何を今更と思うかもしれませんが、正職員化に伴う退職金の大学本部予算による積み立ては昨年度の賃下げに対する代償措置要求の筆頭にあげていた重要項目です。使用者側は昨年度の正職員化にあたってこの財政的な負担を病院側に負わせる制度設計を行いました。したがって、病院の経営状態が悪化すれば退職金の不足が生じるため、正職員化と裏腹に不安定な状況が生じていたわけです。本年度の交渉において、使用者側は年間6000万円の退職給付引当金として計上することを約束しました。この退職給付金はその金額についていまだに疑問が残りますし、昨年引き下げによる余剰金からの借りに相当するものですから、使用されなかった分については別途人件費として還元すべきですが、これによって熊大使用者は、実質的に旧特定有期雇用職員の人員の確保に大学として責任を持ったこととなります。

(裏に続く)

	熊本大学教職員組合	
	No.20 2011. 1.11	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

また、病院関係だけでも以下 6 項目の改善が 2009 年度の給与引き下げ以降に実現しています（下線は 2010 年度の交渉で獲得した事項）。

新設：危険手当（中央手術部、MFICU、HCU）、専門・認定看護師への手当、診療部門長への手当

改善：夜勤手当、医師宿直手当、産科医等確保支援関連の手当

なお、組合の要求項目に含まれていた「主任・師長・副師長の職務手当創設」、「看護師・コメディカル増員」と「設備管理技士の昇格改善」の 3 項目については、今回の交渉では実現にいたらなかったものの、病院側の意向に基づいて検討すると前向きな回答を得ています。組合は 1 月 5 日付けでこれらの項目を含む要求書を病院側に提出しており、今後病院長交渉を通じて要求実現を目指していきます。

来年度以降の改善を約束した項目も

これまでの交渉で実現しなかった項目の中にも、来年度以降の実現に向けて大きく前進した要求が 3 つあり、いずれも組合昔年の念願と言えるものばかりです。「技術職員の昇格改善」については使用者が来年度中の実施を約束、「フルタイム職員の月給化」についても、国の期間業務職員制度への対応をはかるほか、個別契約職制度の見直しにあわせた月給化の実現を検討する意向を表明しています。月給化が適用される条件としては、雇用する部局等の財政的な裏付けが得られることが前提となるものの、特定の職種や資格に限定する予定はないとしています。さらに、「パートタイム職員へのボーナス支給」についても“来年度中に大学としてできるだけ早く検討し、考え方を示す”と、使用者が長年に亘り「検討中」として対応を先延ばしにしてきた問題に何らかの具体的な解決の方向性を示すことを約束したことは、きわめて大きな意味をもっています。これは、前述の「理由書」簡便化の場合と同様、熊本大学に対するパートタイム職員の貢献に使用者がどのように応えるかという問題です。したがって、使用者が“考え方を示す”に至る過程で、学長が自らの言葉でパートタイム職員に対する敬意を表することが先決であると考えます。なお、有期雇用職員の待遇改善に関わり要求している「こぼと保育園保育士の正職員化」については、現在ワーキンググループで対応を検討中であるため、組合もその進展を見守りながら、状況に応じた取り組みをおこなう予定です。

組合に加入しましょう！

昨年 4 月 12 日に組合が提出した 16 項目の要求事項のうち「技術職員の研修制度の確立」、「教員のサバティカル制度の充実」、および「入試手当の改善」の 3 項目については残念ながら交渉中に具体的な対応を得ることができませんでした。しかしながら、交渉を重ねる中で、いずれの項目についても現状の問題と改善の必要性について使用者の理解を深めることができました。これもまた、今後の運動の礎となるものです。なお、これらは、大小にかかわらず全て組合員の総意に基づく運動方針に沿って獲得されたものです。したがって、冒頭でも述べたように、今後も

新たな代償措置の獲得を通して熊大教職員の労働条件を改善していく必要がありますが、より大きな成果を上げるためには、組合の体制を強化していくことが不可欠です。組合の力とは、すなわち組合員一人ひとりの力が結集された総体のもつ力に他なりません。また、執行部では、これまでの交渉を通じて、法人内での労使の枠組みを超えて国立大学法人の労働条件にかかわる抜本的な制度的改善を求めていく必要性を感じています。そのため、来年度にむけて具体的な運動を構築していくことも視野に入れた検討をおこなっているところです。そのためにも、より多くの教職員の方々が組合に加入し、要求の実現に携わることが非常に重要だと考えます。組合に未加入の教職員の方々も新年を機会に組合への加入を検討されるようお願いいたします。